

Tarifrunde TVöD 2023



TARIFABSCHLUSS!

ALTERSTEILZEIT ADÉ?

Die Tarifregelungen zur Altersteilzeit im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst Bund und Kommunen (TVöD) sind ausgelaufen, aber das Altersteilzeitgesetz gibt es weiterhin. Die GEW erläutert, was das für die Beschäftigten und für Personal- und Betriebsräte bedeutet.

Tarifvertrag ausgelaufen, Gesetz nicht!

Bisher war die Altersteilzeit (ATZ) bei Bund und Kommunen tarifvertraglich geregelt. Für die Kommunen war dies seit 2010 der Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte - TVFlexAZ (VKA). Diese Tarifregelungen wurden seit 2010 in jeder TVÖD-Tarifrunde verlängert. Das hatten die Gewerkschaften auch in dieser Tarifrunde 2023 gefordert – aber die Arbeitgeber haben sich dem verweigert. Damit ist der TVFlexAZ zum Ende 2022 ausgelaufen.

Das ist ein Schlag ins Gesicht für viele Beschäftigte, die seit vielen Jahren im öffentlichen Dienst beschäftigt sind und fest damit gerechnet haben, selbst demnächst in Altersteilzeit gehen zu können. Der ausgelaufene Tarifvertrag erlaubte ATZ-Verträge über einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren und gewährte zumindest im Rahmen des sog. Quorums (wenn nicht schon zu viele Beschäftigte beim gleichen Arbeitgeber in Altersteilzeit waren) einen Rechtsanspruch auf einen ATZ-Vertrag.

ATZ nach Altersteilzeitgesetz

Auch in Zukunft ist es theoretisch möglich, einen Altersteilzeitvertrag abzuschließen, allerdings nur zu den Bedingungen des Altersteilzeitgesetzes. Folgt der Vertrag den dortigen Regelungen, sind die Aufstockungsleistungen (Gehaltsaufstockung auf 70 Prozent, höhere Rentenversicherungsbeiträge des Arbeitgebers) weiterhin steuer- und sozialversicherungsfrei. Allerdings ist der **Abschluss eines ATZ-Vertrages für die Arbeitgeber freiwillig**.

Zudem gibt es im Blockmodell und bei „unterschiedlich verteilter Arbeitszeit“ (z.B. schrittweise Reduzierung) eine zeitliche Begrenzung auf maximal drei Jahre bis zum Rentenbeginn. Die Vertragslaufzeit insgesamt ist nur dadurch begrenzt, dass der/die Beschäftigte zu Beginn das 55. Lebensjahr vollendet haben und der Vertrag bis zum Beginn einer Altersrente laufen muss. Das klassische „Teilzeitmodell“ – ab Beginn der Altersteilzeit bis zum Rentenbeginn mit der Hälfte der bisherigen Arbeitszeit – kann also weiterhin für längere Zeiträume vereinbart werden.

GEW-Mitglieder erhalten Informationen und rechtliche Beratung durch ihre GEW-Landesrechtsschutzstelle – auch bei Altersteilzeit. Deshalb: Spätestens jetzt GEW-Mitglied werden.

Drei Fälle sind zu unterscheiden:

- 1. Ich bin schon vor dem 1. Januar 2023 in Altersteilzeit gegangen**
Dann ändert sich für dich nichts! Und zwar egal, ob du noch in der Arbeitsphase des Blockmodells, in einer Teilzeit oder schon in der der Freistellung bist. Entscheidend ist, seit wann der Vertrag läuft. Für ATZ Verträge, deren Laufzeit vor dem 1. Januar 2023 begonnen hat, gilt der alte Tarifvertrag weiter.
- 2. Ich habe schon letztes Jahr einen ATZ-Vertrag für 2023 unterschrieben**
Wenn ein bereits unterschriebener ATZ-Vertrag erst im Jahr 2023 beginnt, dann solltest du dich unbedingt durch deine GEW-Landesrechtsschutzstelle beraten lassen! Hängt von den genauen Formulierungen ab, ob der ATZ-Vertrag Bestand hat oder nicht. Im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber lassen sich ATZ-Verträge auch an die neue rechtliche Lage anpassen.
- 3. Ich hatte vor, demnächst einen ATZ-Vertrag abzuschließen**
Jetzt kommt es darauf an, ob dein Arbeitgeber grundsätzlich bereit ist, weiterhin Altersteilzeit zu vereinbaren – das ist dann Verhandlungssache! Individuelle Vereinbarungen über eine Altersteilzeit sind auch künftig möglich, falls der Arbeitgeber dazu bereit ist, allerdings „nur“ zu den Bedingungen im Altersteilzeitgesetz (siehe oben). Hierbei solltest du unbedingt deinen Personal- oder Betriebsrat einbinden.

Was können Personal- und Betriebsräte tun?

Einvernehmliche Dienstvereinbarungen bzw. freiwillige Betriebsvereinbarungen zur Altersteilzeit sind grundsätzlich möglich, da eine Tarifregelung seit Jahresanfang nicht mehr besteht. Darin können auch bessere Bedingungen als im Gesetz geregelt werden. Ein Initiativrecht des PR / BR zum Abschluss einer solchen Dienst-/Betriebsvereinbarung besteht leider nicht. Trotzdem lohnt es sich, mit dem Arbeitgeber hierüber das Gespräch zu suchen. Denn die Alternative zur Altersteilzeit ist häufig ein früherer Rentenbeginn oder schlimmstenfalls eine Erwerbsminderungsrente – und das kann in Zeiten von Fachkräftemangel auch nicht das Interesse des Arbeitgebers sein! Sofern der Arbeitgeber grundsätzlich bereit zu einer Altersteilzeit ist und auch Geld für Aufstockungsleistungen zur Verfügung stellt, ist der PR / BR in der Mitbestimmung (Entlohnungsgrundsätze).



Scanne dafür den QR-Code oder werde online Mitglied unter www.gew.de/mitglied-werden